

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ANNÉE 2023

L'article L 2311-1-2 du code général des collectivités territoriales rend obligatoire, pour les communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, la réalisation d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport fait état de la politique interne de ressources humaines de l'agglomération en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et des politiques menées par l'agglomération sur son territoire. Il doit être présenté préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport se compose de 3 parties :

- La première partie fait état de la structure des effectifs de la communauté d'agglomération ;
- La deuxième partie comporte un descriptif des données en matière de ressources humaines, un bilan des actions menées et des ressources mobilisées et un focus sur les orientations retenues ;
- La troisième partie présente les politiques menées par l'agglomération sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

TITRE I – STRUCTURE DES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2023, la communauté d'agglomération comptait :

- 87 agents titulaires/stagiaires ou contractuels en activité, occupant un emploi permanent, à temps complet ou à temps non-complet, rémunérés au 31 décembre 2023 ;
- 1 agent contractuel en activité occupant un emploi non-permanent, à temps complet, rémunéré au 31 décembre 2023 ;
- 1 apprentie rémunérée au 31 décembre 2023.

Sur les 87 agents titulaires/stagiaires ou contractuels en activité, occupant un emploi permanent, rémunérés au 31 décembre 2023, étaient comptabilisés :

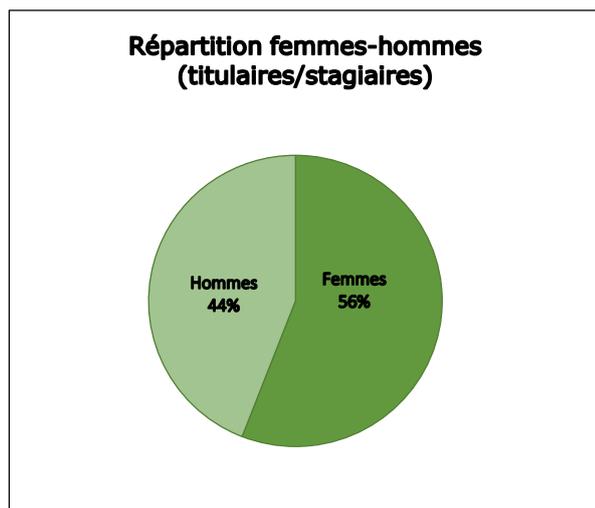
- 54 agents titulaires ou stagiaires répartis en 30 femmes et 24 hommes.
- 33 agents contractuels répartis en 18 femmes et 15 hommes.

Au 31 décembre 2023, on recense ainsi 48 femmes et 39 hommes occupant un emploi permanent rémunéré.

I. Répartition femmes/hommes par statut

A. Répartition femmes/hommes titulaires et stagiaires

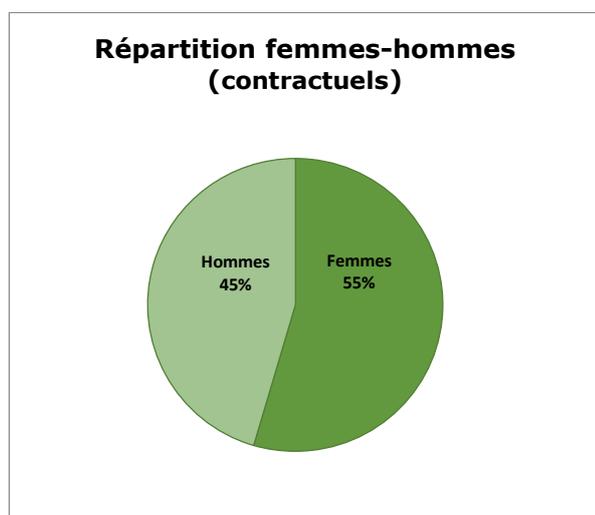
	Femmes	Hommes	TOTAL
Filière administrative	17	6	23
Filière technique	4	15	19
Filière animation	5	0	5
Filière médico-sociale	1	0	1
Filière médico-technique	1	0	1
Filière sportive	2	3	5
TOTAL	30	24	54



On observe que 56 % des effectifs titulaires/stagiaires sont des femmes et que 44 % des effectifs titulaires/stagiaires sont des hommes. Au 31 décembre 2022, les ratios étaient identiques.

B. Répartition femmes/hommes contractuels

	Femmes	Hommes	TOTAL
Filière administrative	9	3	12
Filière technique	2	8	10
Filière animation	4	1	5
Filière médico-sociale	0	0	0
Filière médico-technique	1	0	1
Filière sportive	2	3	5
TOTAL	18	15	33



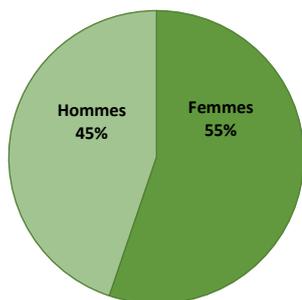
On observe que 55 % des effectifs contractuels sont des femmes et que 45 % des effectifs contractuels sont des hommes. A titre de comparaison, au 31 décembre 2022, 58 % des effectifs contractuels étaient des femmes, les hommes représentant 42 % des effectifs contractuels.

Il faut souligner qu'une femme occupe également un emploi non permanent et qu'une femme est employée en tant qu'apprentie.

C. Répartition femmes/hommes titulaires, stagiaires et contractuels

	Femmes	Hommes	TOTAL
Filière administrative	26	9	35
Filière technique	6	23	29
Filière animation	9	1	10
Filière médico-sociale	1	0	1
Filière médico-technique	2	0	2
Filière sportive	4	6	10
TOTAL	48	39	87

Répartition femmes-hommes (titulaires/stagiaires et contractuels)

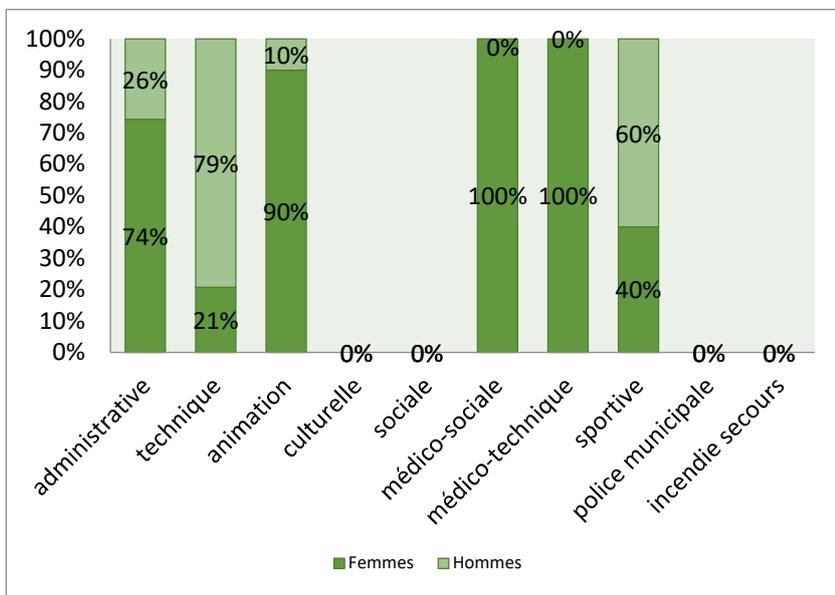


On observe que 55 % des effectifs sont des femmes et que 45 % des effectifs sont des hommes. A titre de comparaison, au 31 décembre 2022, 57 % des effectifs étaient des femmes, les hommes représentant 43 % des effectifs.

On constate que la part des femmes a diminué de 8 % entre le 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2023 (52 femmes à 48 femmes) et que la part des hommes a diminué de 2,5 % au cours de la même période (40 hommes à 39 hommes).

II. Répartition femmes/hommes par filière

	Femmes	Hommes	TOTAL
Filière administrative	26	9	35
Filière technique	6	23	29
Filière animation	9	1	10
Filière médico-sociale	1	0	1
Filière médico-technique	2	0	2
Filière sportive	4	6	10
TOTAL	48	39	87



La répartition des agents par filière montre que les femmes sont plus nombreuses dans les filières médico-sociale (100%), médico-technique (100%), animation (90%) et administrative (74%), alors que les hommes sont plus nombreux dans les filières technique (79%) et sportive (60%).

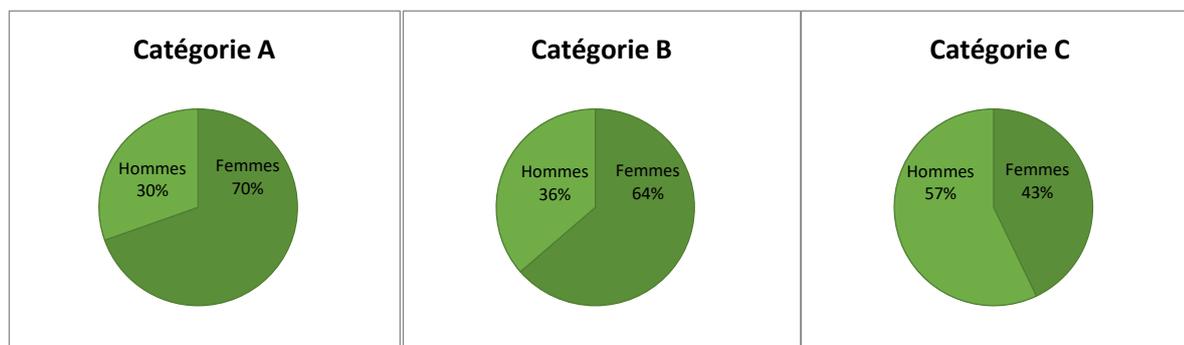
A titre de comparaison, au 31 décembre 2022, la répartition des agents par filière montrait que les femmes étaient plus nombreuses dans les filières médico-sociale (100%), médico-technique (100%), animation (92%) et administrative (72%), alors que les hommes étaient plus nombreux dans la filière technique (79%). La filière sportive était la seule à afficher la parité.

On constate, comme dans la fonction publique de manière générale, que certains métiers sont particulièrement genrés :

- Majorité de femmes : agents d'animation, assistants administratifs, etc.
- Majorité d'hommes : agents techniques travaillant sur les stades sportifs, etc.

III. Répartition femmes/hommes par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	16	7	23
Catégorie B	14	8	22
Catégorie C	18	24	42
TOTAL	48	39	87

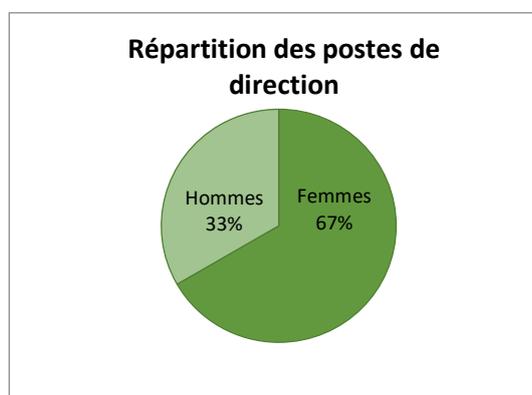


Les femmes restent en supériorité numérique par rapport aux hommes dans les catégories A (70% de femmes) et B (64% de femmes), mais elles ne le sont plus dans la catégorie C (43% de femmes).

A titre de comparaison, au 31 décembre 2022, les femmes étaient en supériorité numérique par rapport aux hommes dans toutes les catégories : catégorie A (67% de femmes), catégorie B (60% de femmes) et catégorie C (51% de femmes).

IV. Répartition femmes/hommes sur les emplois de direction

	Femmes	Hommes	TOTAL
Emplois de direction	6	3	9
<i>Dont emploi fonctionnel</i>		<i>1</i>	<i>1</i>



Ont été comptabilisés dans ce comparatif, tous les agents présents en comité de direction, quel que soit le cadre d'emplois. Les femmes sont majoritaires sur les postes de direction. On comptabilise 5 femmes catégorie A et 1 femme catégorie B, contre 3 hommes catégorie A, dont 1 emploi fonctionnel.

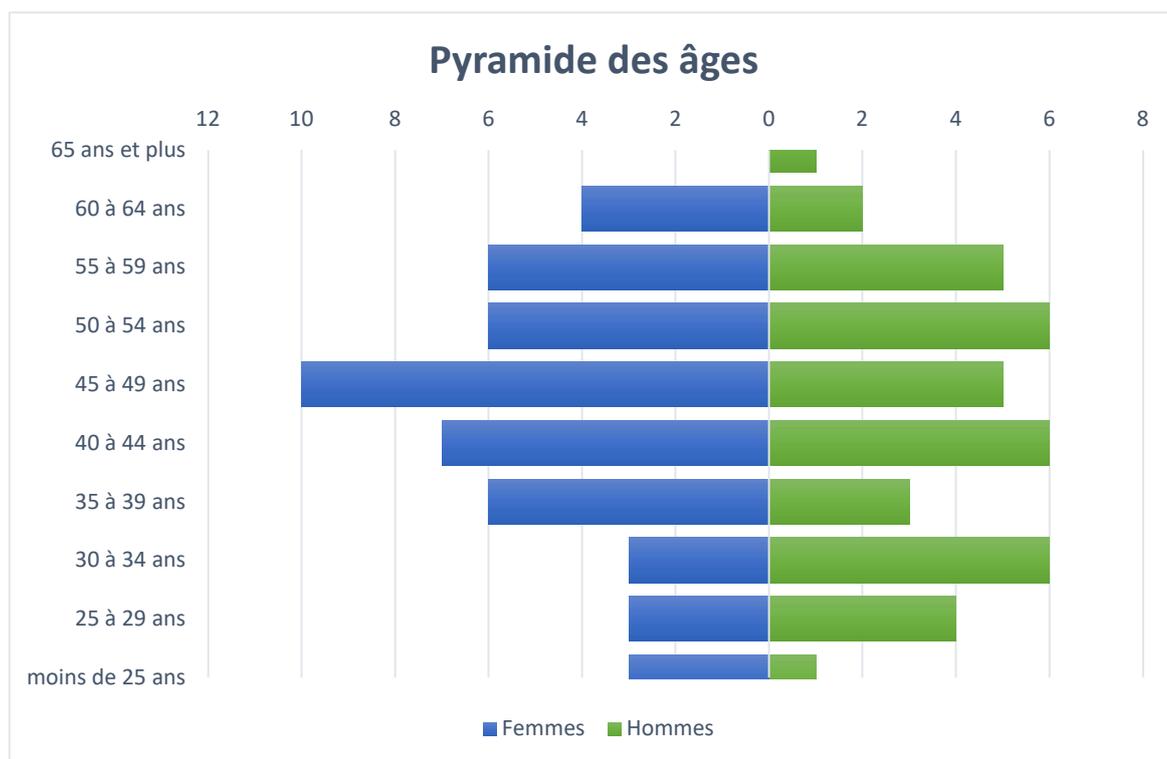
On compte également un emploi de direction non permanent occupé par une femme (emploi non comptabilisé dans les ratios).

Cette répartition est identique à celle de l'année 2022.

Pour rappel, la réglementation impose que les nominations dans les emplois de direction des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40% de personnes de chaque sexe. A ce jour, la communauté d'agglomération n'est pas concernée par ce dispositif car elle compte moins de trois emplois fonctionnels de direction.

V. Répartition femmes/hommes par âge

Age	Femmes	Hommes	TOTAL
Moins de 25 ans	3	1	4
25 à 29 ans	3	4	7
30 à 34 ans	3	6	9
35 à 39 ans	6	3	9
40 à 44 ans	7	6	13
45 à 49 ans	10	5	15
50 à 54 ans	6	6	12
55 à 59 ans	6	5	11
60 à 64 ans	4	2	6
65 ans et plus	0	1	1
TOTAL	48	39	87



On observe la répartition par tranche d'âge suivante :

- Tranche d'âge de moins de 25 ans : la part des femmes est de 75 %.
- Tranche d'âge entre 25 et 29 ans : la part des femmes est de 43 %.
- Tranche d'âge entre 30 et 34 ans : la part des femmes est de 33 %.
- Tranche d'âge entre 35 et 39 ans : la part des femmes est de 67 %.
- Tranche d'âge entre 40 et 44 ans : la part des femmes est de 54 %.
- Tranche d'âge entre 45 et 49 ans : la part des femmes est de 67 %.
- Tranche d'âge entre 50 et 54 ans : la part des femmes est de 50 %.
- Tranche d'âge entre 55 et 59 ans : la part des femmes est de 55 %.
- Tranche d'âge entre 60 et 64 ans : la part des femmes est de 67 %.
- Tranche d'âge de 65 ans et plus : la part des femmes est de 0%.

Les femmes sont majoritaires dans 6 tranches d'âge. On constate, comme l'année dernière, une stabilisation des effectifs de plus de 55 ans (10 femmes et 8 hommes).

Au 31 décembre 2023, la moyenne d'âge globale est d'environ 43,8 ans. La moyenne d'âge chez les femmes est d'environ 44,2 ans et chez les hommes d'environ 43,4 ans. On note ainsi un léger rajeunissement des effectifs en 2023.

A titre de comparaison, au 31 décembre 2022, la moyenne d'âge globale était de 44,5 ans. La moyenne d'âge chez les femmes était de 44 ans et chez les hommes de 45 ans.

1 femme et 1 homme ont déjà fait part de leur intention de solliciter leur retraite en 2024.

TITRE II - DONNÉES, BILAN ET ORIENTATIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

I. Données, bilan et orientations en matière de recrutement

A. Données

En 2023, on recense le recrutement externe ou interne de 29 agents, sur des emplois permanents à temps complet ou à temps non-complet :

- 27 agents recrutés (14 femmes et 13 hommes) pour remplacer des agents ayant quitté l'agglomération ou suite à des créations de poste.
- 2 agents recrutés par le biais de la mobilité interne (2 femmes).

	Femmes	Hommes	TOTAL
Filière administrative			
Catégorie A	1	-	1
Catégorie B	3	-	3
Catégorie C	-	-	-
Filière technique			
Catégorie A	-	-	-
Catégorie B	1	2	3
Catégorie C	3	8	11
Filière animation			
Catégorie A	-	-	-
Catégorie B	1	-	1
Catégorie C	4	-	4
Filière médico-sociale			
Toutes catégories	-	-	-
Filière médico-technique			
Catégorie A	-	-	-
Catégorie B	-	-	-
Catégorie C	-	-	-
Filière sportive			
Catégorie A	-	-	-
Catégorie B	2	2	4
Catégorie C	1	1	2
TOTAL	16	13	29

B. Bilan et ressources mobilisées

Les femmes représentent 55 % des recrutements de l'année 2023 (16 femmes recrutées sur 29 recrutements) et les hommes 45 % (13 hommes recrutés sur 29 recrutements).

A titre de comparaison, au 31 décembre 2022, les femmes représentaient 68 % des recrutements de l'année 2022 (21 femmes recrutées sur 31 recrutements) et les hommes 32% (10 hommes recrutés sur 31 recrutements).

Le service des ressources humaines gère les recrutements. Les 2 agents sur service RH ont géré cette thématique en 2023.

C. Orientations

Conformément au plan d'action 2021/2023 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'agglomération veille à assurer des conditions de recrutement identiques entre les femmes et les hommes. Les recrutements sont ainsi effectués indépendamment du sexe et de l'âge de l'agent de manière à garantir des conditions d'accès non-discriminantes aux emplois de l'agglomération. Les candidatures sont ainsi analysées au vu de critères non genrés et les intitulés de poste sont écrits sous leur forme féminine et leur forme masculine.

Pour 2024, les recrutements vont être gérés par la gestionnaire RH. Le questionnaire en matière de recrutement, qui était utilisé avant 2023, a été remis en place afin de mener les entretiens sur des bases communes, permettant ainsi à l'agglomération de garantir l'absence de discrimination et un traitement égalitaire des candidats.

II. Données, bilan et orientations en matière de formation

A. Données

En 2023, 78 agents ont suivi une action de formation, ce qui représente 98 % de l'effectif global au 31 décembre 2023.

1. Effectifs formés

44 femmes et 34 hommes ont suivi au moins une journée de formation en 2023.

	Femmes	Hommes
Catégorie A	13	7
Catégorie B	15	7
Catégorie C	16	20
TOTAL	44	34

2. Nombre de jours de formation

En 2023, 341 jours (2 050 heures) de formation ont été réalisés :

- 276 jours de formations avec le CNFPT.
- 65 jours de formations avec d'autres organismes.

210 jours de formation ont été réalisés par des femmes :

- 164 jours de formation avec le CNFPT.
- 46 jours de formation via d'autres organismes.

131 jours de formation ont été réalisés par des hommes :

- 112 jours de formation avec le CNFPT.
- 19 jours de formation via d'autres organismes.

B. Bilan et ressources mobilisées

On observe que 92 % des femmes (44 femmes sur 48) ont suivi une action de formation, contre 87 % des hommes (34 hommes sur 39). On constate ainsi que les femmes ont été plus nombreuses à suivre des formations en 2023.

A titre de comparaison, en 2022, 50 % des femmes (26 femmes sur 52) avaient suivi une action de formation, contre 57 % des hommes (23 hommes sur 40).

On constate également que :

- Les femmes catégorie A se forment moins que les hommes catégorie A (81 % de femmes contre 100 % d'hommes).
- Les femmes catégorie B se forment plus que les hommes catégorie B (100 % de femmes contre 87,5 % d'hommes).
- Les femmes catégorie C se forment plus que les hommes catégorie C (89 % de femmes contre 83 % d'hommes).

On constate un taux de formation très élevé pour les agents indépendamment de la catégorie et du genre.

A titre de comparaison, on constatait en 2022, que les agents de catégorie A et de catégorie B étaient proportionnellement plus formés que les agents de catégorie C. En effet, 81 % des agents en catégorie A et 80 % des agents en catégorie B étaient partis au moins une fois en formation contre 31 % des agents en catégorie C.

La politique de formation portée par le service des ressources humaines avec notamment le développement des formations CNFPT en intra à destination de tous les agents et le renfort humain arrivé fin 2022, a permis à plus de 80% des agents de suivre au moins une formation dans l'année. En outre, le suivi du programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail a permis de former des agents techniques (hommes) catégorie C qui sont moins enclins à demander des formations.

C. Orientations

Conformément aux lignes directrices de gestion 2021/2023, l'agglomération a déployé son plan de formation 2022/2024 qui prévoit les objectifs et les moyens de formation permettant de valoriser les compétences des agents, tout en les adaptant aux besoins de l'agglomération.

Pour la période 2022/2024, le plan de formation de la communauté d'agglomération du Pays de Fontainebleau s'articule autour de 4 axes :

- Axe 1 : Les formations statutaires obligatoires
- Axe 2 : Les formations en hygiène et sécurité
- Axe 3 : Les formations bureautiques
- Axe 4 : Les formations facultatives

L'agglomération poursuit ainsi sa politique volontariste en matière de formation des agents en :

- Soutenant les formations FIL qui se déroulent sur le territoire et qui permettent ainsi de faciliter le départ en formation des femmes comme des hommes ;
- Maintenant un rythme soutenu de formations en intra afin que les agents puissent bénéficier d'au moins une formation tous les 2 ans ;
- Permettant aux nouveaux arrivants de bénéficier de formations dès leur arrivée, sans délai de carence ;
- Mettant en œuvre les formations d'intégration pour les contractuels.

Ces orientations continueront à s'appliquer en 2024 sous le pilotage du service des ressources humaines.

III. Données, bilan et orientations en matière de temps de travail

A. Données

1. Temps et cycles de travail

	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps non complet	4	2	6
35h/semaine	8	7	15
37h30/semaine	32	23	55
37h30/annualisé	3	0	3
38h45/semaine	1	7	8
TOTAL	48	39	87

2. Organisation des cycles de travail

Emplois à temps non-complet

- Pas de cycle de travail et pas de génération de RTT.

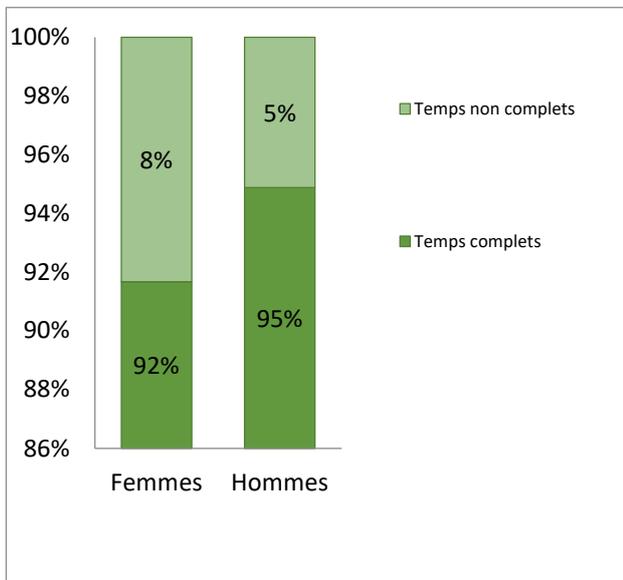
Emplois à temps complet

- Un cycle hebdomadaire de 35 heures sans génération de RTT. Les heures supplémentaires éventuelles sont récupérées pour les catégories C et B.
- Un cycle hebdomadaire de 35 heures sans génération de RTT et avec repos compensateurs (14 ou 10). Les heures supplémentaires éventuelles sont récupérées pour les catégories C et B.
- Un cycle hebdomadaire de 37 heures 30 minutes avec génération de 15 jours de RTT, auxquels on déduit la journée de solidarité. Les heures supplémentaires éventuelles sont récupérées pour les catégories C et B.
- Un cycle annuel de 37 heures 30 minutes avec génération de 98 heures de RTT, auxquels on déduit les 7 heures de la journée de solidarité. Les heures supplémentaires éventuelles sont récupérées pour les catégories C et B.
- Un cycle hebdomadaire de 38 heures 45 minutes avec génération de 21,5 jours de RTT, auxquels on déduit la journée de solidarité. Les heures supplémentaires éventuelles sont récupérées pour les catégories C et B, sauf pour les agents du stade équestre du Grand Parquet dont les heures supplémentaires du dimanche sont rémunérées.

Les cycles de travail sont affectés aux agents en fonction des emplois qu'ils occupent.

3. Temps non complet

	Femmes	Hommes
Temps complet	44	37
Temps non complet	4	2
TOTAL	48	39



4. Sujétions particulières

Nombre d'agents bénéficiant d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières et de repos compensateurs

3 femmes (catégorie C – filière technique) bénéficient d'un temps de travail réduit par des repos compensateurs, du fait de sujétions particulières (intervention les week-ends et en soirée).

2 femmes (catégorie C – filière administrative) bénéficient d'un temps de travail réduit par des repos compensateurs, du fait de sujétions particulières (intervention les week-ends et en soirée).

1 femmes (catégorie B – filière sportive) bénéficie de repos compensateurs.

1 homme (catégorie B – filière sportive) bénéficie de repos compensateurs.

Nombre d'agents soumis à des astreintes

Aucun agent n'a été soumis à des astreintes en 2023.

B. Bilan et ressources mobilisées

Lors de sa création, la communauté d'agglomération n'a pas adopté de nouveaux protocoles en matière de temps de travail et les services ont continué à travailler selon les cycles de travail mis en place par les anciennes intercommunalités. Quelques spécificités émanant des anciennes intercommunalités ont ainsi perduré, mais elles sont justifiées par des contraintes de service public (travail en soirée et les week-ends, etc). Enfin, aucun avantage particulier n'a été transféré des anciennes intercommunalités concernant des jours non fondés juridiquement (jours de retraite, jours de médaille, jours d'ancienneté...).

L'organisation du travail est structurée de la manière suivante :

- 7 % des agents travaillent sur un emploi permanent à temps non complet (6 agents sur 87), dont 5 % de femmes (4 femmes sur 87 agents).
- 17 % des agents travaillent sur un cycle hebdomadaire de 35 heures (15 agents sur 87), dont 9 % de femmes (8 femmes sur 87 agents).
- 63 % des agents travaillent sur un cycle hebdomadaire de 37 heures 30 minutes (55 agents sur 87), dont 37 % de femmes (32 femmes sur 87 agents).
- 4 % des agents travaillent sur un cycle annuel de 37 heures 30 minutes (3 agents sur 87), dont 4 % de femmes (3 femmes sur 87 agents).
- 9 % des agents travaillent sur un cycle hebdomadaire de 38 heures 45 minutes (8 agents sur 87), dont 1 % de femme (1 femme sur 87 agents).

La part des femmes occupant un emploi à temps non complet est de 8 % (4 femmes sur 48) et la part d'hommes occupant un emploi à temps non complet est de 5 % (2 hommes sur 39).

A titre de comparaison, au 31 décembre 2022, la part des femmes occupant un emploi à temps non complet était de 13 % (7 femmes sur 52), et la part d'hommes occupant un emploi à temps non complet était également de 5 % (2 hommes sur 40).

Le service des ressources humaines gère la thématique du temps de travail, en lien avec les responsables de service.

C. Orientations

Conformément aux lignes directrices de gestion 2021/2023, l'étude du temps de travail a été lancée en 2023 et aboutira en 2024. Cette étude a pour objectif d'adapter ou de repenser les cycles de travail, afin d'améliorer l'organisation du travail et d'ajuster le temps de travail aux contraintes du service public, tout en veillant à la qualité de vie au travail.

La définition en 2024 d'un nouveau cadre de référence en matière de temps et de cycles de travail entrainera un accompagnement fort des agents de la part des managers et du service des ressources humaines.

IV. Données, bilan et orientations en matière d'évolution professionnelle

A. Données

1. Nomination stagiaire et titularisation

Nombre d'agents contractuels nommés stagiaires

3 nominations stagiaires en catégorie C, sans réussite à un concours, ont été réalisées en 2023 :

- 1 femme (filière technique).
- 1 homme (filière technique).
- 1 homme (filière sportive).

Nombre de titularisation, prorogation de stage et refus de titularisation à l'issue d'un stage, par sexe

4 agents ont été titularisés en 2023 :

- 2 hommes (filière technique).
- 1 femme (filière animation).
- 1 homme (filière sportive).

Aucune prorogation de stage et aucun refus de titularisation n'ont été prononcés en 2023.

Nombre d'agents contractuels, sur emploi permanent, titularisés sans stage sur un emploi permanent, dont handicapés (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée), par sexe

Aucun agent n'a été titularisé par ce biais.

2. Avancements et promotion interne

Avancement d'échelon

25 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2023 : 12 femmes et 13 hommes.

Avancement de grade, par filière et par catégorie hiérarchique

En 2023, 2 agents ont bénéficié d'un avancement de grade suite à leur réussite à un examen professionnel :

- 1 femme catégorie B - filière sportive – avancement au grade d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 1^{ère} classe.
- 1 homme catégorie A - filière administrative – avancement au grade d'attaché principal.

Promotion interne

Un dossier (1 femme) a été présenté à la promotion interne.

3. Concours et examen professionnel

Concours

Aucun agent n'a réussi de concours en 2023.

Examen professionnel

1 agent (1 femme) a réussi un examen professionnel en 2023.

Nombre de lauréats sur liste d'aptitude des concours et examens professionnels par filière, par cadre d'emplois et par sexe

1 femme (catégorie B - filière sportive) était inscrite sur la liste d'aptitude au grade d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 1^{ère} classe, suite à sa réussite à un examen professionnel en 2023.

B. Bilan et ressources mobilisées

1. Nomination stagiaire et titularisation

On observe, en 2023, que 1 femme et 2 hommes ont été nommés stagiaires et que 1 femme et 3 hommes ont été titularisés.

Toutefois, il est rappelé que conformément aux lignes directrices de gestion 2021/2023 et notamment à la ligne directrice relative à la lutte contre la précarité professionnelle, la communauté d'agglomération soutient une politique volontariste de sécurisation des parcours professionnel, en proposant la nomination stagiaire en catégorie C aux agents qui ont effectué au moins 2 ans de contrat sur un emploi permanent à temps complet et dont la valeur et l'implication professionnelles sont avérées.

Les nominations des agents ont ainsi été faites sur ces bases indépendamment du genre de l'agent.

2. Avancements et promotion interne

Avancements d'échelon

On observe que 14 % de femmes (14 femmes sur 87) et 15 % d'hommes (13 hommes sur 87) ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2023.

Toutefois, il est rappelé que les avancements d'échelons font l'objet d'un cadencement unique et qu'ils s'opèrent de manière automatique sur la base des grilles indiciaires, indépendamment du genre de l'agent.

Avancements de grade

En 2023, 100% des agents ayant réussi un examen professionnel ont été nommés (1 femme et 1 homme).

Pour l'avancement au grade d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 1^{ère} classe, 1 femme était éligible administrativement à l'avancement soit au choix, soit avec examen professionnel et elle a été nommée sur la base de l'examen professionnel.

Pour l'avancement au grade d'attaché principal :

- 1 homme était éligible administrativement par la voie de l'examen professionnel et il a été nommé par ce biais.
- 1 homme et 2 femmes étaient éligibles administrativement à l'avancement au choix. L'homme a été nommé par la voie de l'examen professionnel. Aucune femme n'a été nommée au choix.

Les dossiers des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2023 ont été sélectionnés conformément aux critères détaillés dans la ligne directrice de gestion relative aux avancements de grade et ces avancements s'opèrent donc indépendamment du genre de l'agent.

Promotion interne

Aucun agent n'a été retenu à la promotion interne par le centre de gestion de Seine-et-Marne.

3. Concours et examen professionnel

1 agent (1 femme) a été nommé en 2023 suite à sa réussite à un examen professionnel.

Le service des ressources humaines gère l'évolution professionnelle des agents, en lien avec les responsables de service.

C. Orientations

Conformément aux lignes directrices de gestion 2021/2023 relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels et au plan d'action 2021/2023 pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'agglomération veille à assurer des conditions de déroulement de carrière identiques entre les femmes et les hommes. A ce titre, les déroulements de carrière sont effectués conformément aux critères détaillés dans les lignes directrices de gestion de manière à garantir des conditions d'évolution non-discriminantes.

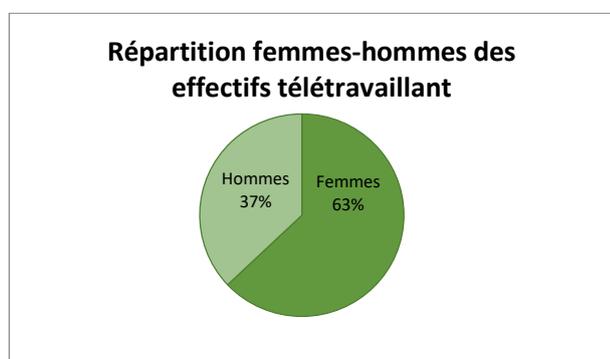
Ces orientations continueront à s'appliquer en 2024, sous le pilotage du service des ressources humaines et sur la base du plan d'action 2024/2026 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui fixe notamment comme action d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion.

V. Données, bilan et orientation en matière de conditions de travail

A. Télétravail

1. Données

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	11	8	19
Filière technique	1	2	3
Filière animation	3	0	3
Filière médico-sociale	0	0	0
Filière médico-technique	1	0	1
Filière sportive	1	0	1
TOTAL	17	10	27



2. Bilan et ressources mobilisées

Si le temps de travail n'a pas évolué en 2023, l'organisation du travail a, quant à elle, été modifiée suite à la mise en place effective du télétravail en juillet 2022. Le déploiement de ce nouveau mode d'organisation du travail a permis la modernisation des pratiques professionnelles, le développement de l'autonomie des agents et l'amélioration de la qualité de vie au travail. Sa mise en place a, toutefois, nécessité une adaptation des méthodes de travail, alliant responsabilisation des agents et contrôle des résultats et des délais par les responsables hiérarchiques.

27 agents sur 87 agents titulaires/stagiaires ou contractuels en activité, occupant un emploi permanent, à temps complet ou à temps non-complet, rémunérés au 31 décembre 2023, exercent ainsi une partie de leurs activités professionnelles en télétravail, soit 31 % de l'effectif global de l'agglomération, dont 19,5 % de femmes et 11,5 % d'hommes.

Parmi les télétravailleurs, on observe que la part des femmes est supérieure à celle des hommes (63 % de femmes contre 37 % d'hommes), ce qui s'explique principalement par la plus grande proportion d'hommes issus de la filière technique et dont les activités ne sont pas éligibles au télétravail.

3. Orientations

Le télétravail continuera de se développer en 2024 et fera l'objet d'un bilan annuel sous le pilotage du service des ressources humaines.

B. Autres conditions de travail

1. Données

Nombre de signalements d'actes de violences physiques, dont d'actes de violences sexuelles sur agents, par catégorie hiérarchique et par sexe, et par catégorie d'actes (émanant du personnel avec et sans arrêt de travail, émanant des usagers avec et sans arrêt de travail)

Aucun agent ou usager n'a signalé avoir été victime d'actes de violence physique en 2023.

Nombre de signalements d'actes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation sur agents, par sexe, et par catégorie d'actes (émanant du personnel avec et sans arrêt de travail, émanant des usagers avec et sans arrêt de travail)

Aucun agent ou usager n'a signalé avoir été victime, d'actes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation en 2023.

2. Bilan et ressources mobilisées

Comme il n'y a pas eu de signalement en 2023, le service des ressources humaines n'a pas eu à traiter de cette problématique.

3. Orientations

Le plan d'action 2021/2023 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoyait la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

Cette action n'a pas pu être mise en place en 2023.

A ce titre, cette action a été réinscrite dans le plan d'action 2024/2026 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

VI. Données, bilan et orientations en matière de rémunération

A. Données

	Rémunérations brutes annuelles moyennes en € (ramenés aux ETPR – Emplois temps complet)		
	Femmes	Hommes	Ecart femmes / hommes
Moyenne	35 628,19	35 739,58	- 0,3 %
Catégorie A	46 113,60	62 845,50	- 27 %
Catégorie B	32 754,87	33 019,81	- 0,8 %
Catégorie C	27 469,45	26 876,99	+ 2,2 %

A titre de comparaison, on observait les montants suivants pour l'année 2022 :

	Rémunérations brutes annuelles moyennes en € (ramenés aux ETPR)		
	Femmes	Hommes	Ecart hommes / femmes
Moyenne	34 506,23	34 018,72	+ 1,43 %
Catégorie A	45 712,82	64 169,00	- 28,76 %
Catégorie B	33 868,41	30 898,55	+ 9,61 %
Catégorie C	27 657,29	26 033,28	+ 6,24 %

Accusé de réception en préfecture
077-200072346-20240409-2024-017-DE
Date de réception préfecture : 09/04/2024

B. Bilan et ressources mobilisées

Les montants moyens des rémunérations annuelles brutes des agents de l'agglomération font apparaître un montant supérieur pour les hommes sauf pour les catégories C.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est maîtrisé au sein de l'agglomération et s'explique par de multiples facteurs :

- La mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'engagement et de l'expertise professionnelle (RIFSEEP) et notamment de la part IFSE, a permis d'objectiver le régime indemnitaire des agents de l'agglomération, en fondant l'attribution et le montant de l'IFSE sur des critères objectifs tenant aux fonctions, aux responsabilités, aux sujétions et à l'expertise ;
- Le fait que le RIFSEEP de l'agglomération ne favorise pas la filière technique par rapport aux autres filières, au contraire de nombreuses collectivités territoriales ;
- Le fait que les temps partiels sont peu nombreux à l'agglomération ;
- Le fait que les heures supplémentaires ne sont pas payées mais compensées (le paiement des heures favorise plus les hommes qui travaillent sur les équipements sportifs en horaires décalés) ;
- Le fait que les astreintes n'ont pas été déployées (les astreintes ont vocation à se déployer plus particulièrement sur les équipements sportifs dont le personnel est exclusivement masculin) ;
- La vigilance du service des ressources humaines de ne pas créer de distorsion entre les femmes et les hommes.

Le service des ressources humaines gère la thématique de la rémunération.

C. Orientations

Les orientations qui tendent à ne pas créer d'inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération continueront à s'appliquer en 2024 sous le pilotage du service des ressources humaines.

VII. Données, bilan et orientations en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

A. Données

1. Temps partiel

Au 31 décembre 2023, 3 femmes ont demandé le renouvellement de leur temps partiel sur 48 femmes. Aucun homme n'a sollicité de temps partiel.

2. Congé maternité, congé paternité et congé parental

2 femmes ont pris un congé maternité en 2023.

Aucun homme n'a bénéficié d'un congé de paternité en 2023.

Aucun agent ne bénéficie d'un congé parental à la date du 31 décembre 2023.

B. Bilan et ressources mobilisées

1. Temps partiel

3 femmes sur 87 agents sont à temps partiel ce qui représente 3 % des effectifs. Aucun homme n'est à temps partiel. Le nombre de temps partiel est relativement faible à l'agglomération.

Les temps partiels accordés sont des temps partiels pour convenances personnelles, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas de droit et qu'ils sont soumis à l'accord de l'agglomération au regard des nécessités de service. Toutefois, la politique de l'agglomération est d'examiner favorablement les demandes afin de préserver l'articulation entre vie personnelle et professionnelle.

2. Congé maternité, congé paternité et congé parental

Les congés maternité font l'objet d'un accompagnement par le service des ressources humaines. L'agglomération n'applique pas de jours de carence pour les femmes enceintes.

Le service des ressources humaines gère ces thématiques.

C. Orientations

Conformément au plan d'action 2021/2023 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'agglomération s'est engagée à veiller à la conciliation des temps entre vie professionnelle et personnelle et a intégré cette action à la ligne directrice de gestion relative à la redéfinition du temps de travail. Ce projet aboutira en 2024.

Par ailleurs, le plan d'action 2024/2026 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conforte l'action de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle et décline une nouvelle action de soutien de la parentalité. Ces actions seront portées par le service des ressources humaines.

TITRE III - POLITIQUES MENÉES PAR L'AGGLOMÉRATION SUR SON TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

I. Actions portées par la communauté d'agglomération

A. Partenariat pour le recrutement d'un intervenant social

Dans le cadre des actions menées par le Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD), la communauté d'agglomération du Pays de Fontainebleau a conclu avec l'État et la communauté de communes du Pays de Nemours, une convention triennale de partenariat aux fins de recruter un intervenant social dont les missions sont de faciliter l'accueil des personnes en situation de détresse sociale (et notamment les femmes victimes de violences), de les orienter et les conseiller, ainsi que d'effectuer le relais vers les partenaires concernés. Ce dispositif est en place depuis le 1^{er} septembre 2021 pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 août 2024.

Cet intervenant social a vocation à travailler au sein du commissariat de Nemours et secondairement de Fontainebleau, au sein de la Compagnie de gendarmerie départementale de Fontainebleau ainsi, qu'au sein des brigades de Cély, la Chapelle La Reine, Château-Landon et Lorrez-le-Bocage-Préaux.

Le recrutement de cet intervenant est porté par l'association spécialisée Espoir. L'État contribue pour 50 % au financement du poste concerné. La communauté d'agglomération du Pays de Fontainebleau contribue pour 25 % au financement du poste soit 15 750 € par an.

B. Politique de promotion de la pratique féminine sportive

La communauté d'agglomération a hérité, dans ses statuts, de plusieurs définitions du soutien aux associations variant suivant le périmètre des ex-intercommunalités. Les élus communautaires ont souhaité une harmonisation de ces définitions.

La définition des modalités de soutien aux associations a fait l'objet d'un travail, en 2021 et 2022, avec les élus du territoire et les associations. Le Pays de Fontainebleau a notamment affirmé la promotion de la pratique sportive féminine comme fondamentale à sa politique de subventionnement des associations sportives. La communauté d'agglomération a ainsi opéré, en 2022, une modification de ses statuts. Par conséquent, depuis le 1^{er} janvier 2023, le montant du soutien apporté aux associations sportives intègre la féminisation de la pratique sportive soutenue.

C. Accueil de loisirs sans hébergement

L'agglomération soumet la tarification de son service Enfance Jeunesse au quotient familial mesure avantageuse pour les familles monoparentales (11,8 % de familles monoparentales sur le territoire de l'agglomération – source INSEE) qui sont plus spécifiquement des femmes.

En octobre 2023, l'accueil de loisirs, dans le cadre de son Projet Education de Territoire- Plan mercredi, a mis en place auprès des mineurs accueillis les premières élections de délégués de la structure par tranche d'âge. Le critère de parité a été introduit dans les campagnes de candidatures des enfants. Ce sont ensuite 98 enfants qui ont été appelés à voter à bulletin libre et secret pour désigner leurs délégués et suppléants de groupe d'âge.

Tout au long de l'année, durant les vacances scolaires, de nombreux temps de débats ont été réalisés dans le groupe des adolescents avec l'accompagnement de leurs animateurs autour de thématiques variées, notamment sur les stéréotypes liés au genre en milieu professionnel et dans les pratiques vestimentaires, les différences de salaires entre sexe, la répartition des tâches au sein d'un foyer. Au sein de ce groupe, les animateurs ayant constatés des clans sexués ont été particulièrement vigilants à encourager la mixité dans les jeux et activités, ainsi que lors des temps de vie quotidienne comme la répartition à table, la distribution des tâches...

D. Clause d'égalité dans les marchés publics

Cette mesure, pour sa partie liée aux obligations en matière de commande publique, est mise en œuvre à l'agglomération, mais à minima car l'agglomération contrôle uniquement les interdictions de soumissionner aux marchés publics. En effet, l'article L. 2141-4 du code de la commande publique sanctionne les entreprises qui ne respectent pas les obligations légales en matière d'égalité femmes-hommes par une interdiction de soumissionner aux contrats publics. Le formulaire DC1 signé par les candidats ayant soumissionné à un marché public inclut le respect des obligations légales en matière d'égalité. Le candidat s'engage ainsi sur l'honneur ne pas entrer dans un des cas d'exclusion. La volonté d'aller plus loin dans les critères de jugement ou clauses d'exécution n'est quant à elle pas explorée.

II. Actions portées par les communes membres

A. Actions menées par la commune d'Avon

La commune d'Avon poursuit des actions sur l'égalité fille/garçon auprès des publics mineurs accueillis, dans le cadre de son Projet Educatif De Territoire (PEDT) :

- Organisation d'une semaine thématique fin novembre 2023 dans les services périscolaires où toutes sortes d'activités, débats, etc portaient sur l'égalité fille/garçon en s'appuyant sur la journée nationale des violences faites aux femmes :
 - la maison des ados a organisé des débats sur les stéréotypes de genre à destination de l'ensemble des jeunes de la structure ;
 - un groupe de jeunes issus du Parcours citoyen (*projet porté par la MDJ autour d'un programme d'action pour découvrir la citoyenneté et développer des compétences extra-scolaires*) a participé à un ciné-débat au cinéma Paradis, organisé par la MDS avec la diffusion du film "l'Amour des forêt".
- Sensibilisation de l'équipe de la Maison des jeunes sur la prostitution des enfants via la MDS et l'association ACPE.
- Sensibilisation sur la question du harcèlement et cyberharcèlement (rapport fille/garçon, consentement, violence...) au sein des établissements scolaires (interventions auprès des classes- théâtre forum avec l'association Bagan bagaN).
- Travail et vigilance au quotidien des équipes encadrantes sur le respect de l'égalité fille/garçon.
- Répartition équilibrée fille/garçon dans les activités (stages sport, sortie piscine, séjour...) et dans la commission d'attribution des places en crèche.
- Organisation d'un comité technique du PEDT consacré à une réflexion sur l'organisation des cours d'école et la question des activités genrées, notamment sportives.

B. Actions menées par la commune de Chartrettes

Des interventions sur le thème du harcèlement ont été réalisées au sein de l'école primaire et de l'accueil de loisirs.